

УДК 159.923.3

## ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

Гребень Н.Ф.

БИП – института правопедения  
e-mail: strekosa@tut.by

*Представлены результаты психологического исследования личностных детерминант успешности профессиональной деятельности работников подразделений по чрезвычайным ситуациям, полученные методом экспертной оценки. Приведен детальный количественно-качественный анализ результатов факторного анализа, выявившего структуру детерминант успешности, на выборке из 64 человек. Представлены дальнейшие перспективы изучения и практического использования выявленных факторов успешности для профессии спасателя.*

*The results of psychological research, obtained by the method of expert estimation, in the field of personal determinants of successful professional activity of emergency units have been presented. The detailed qualitative and quantitative analysis of results has been given after the poll among 64 persons which determined the structure of personal determinants of successful activity. The further prospects of study and practical use of revealed factors of successful activity of a rescuer have been outlined.*

(Поступила в редакцию 7 июля 2010 г.)

### ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития науки и общества актуальными являются работы, касающиеся проблемы успешности профессиональной деятельности (УПД). Эта проблема является одной из центральных как в западной, так и отечественной социальной психологии и психологии труда.

Само понятие «успешность» неоднозначно. Толковый словарь русского языка определяет понятие «успех» как: 1) положительный результат, удачное завершение чего-либо; 2) общественное признание, одобрение чего-либо, чьих-либо достижений. Тогда как «успешный» – заключающий в себе успех [1]. Следовательно, под успешностью человека необходимо понимать достижение им каких-то положительных результатов, которые признаются общественностью как значимые.

По-разному трактуется данное понятие и в психологии труда. Так, О.С. Никитина придерживается мнения, что «успешность деятельности предполагает адекватность ее психологического строения объективным условиям и требованиям конкретных видов деятельности и толерантность к стрессовым влияниям даже в экстремальных условиях» [2]. Н.В. Самоукина полагает, что «успех в профессиональной деятельности, проявляется, прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолением или преобразованием условий, препятствующих достижению данной цели» [3], акцентируя тем самым внимание на мотивационно-волевой сфере личности как основной составляющей успешности в профессии. Подобные представления характерны и для западной психологии, в частности американской, где принято считать, что человек или организация являются успешными, если они достигли своих целей, сохраняя при этом на протяжении определенного промежутка времени эффективность и результативность. Мерой успеха также выступают оценка и признание со стороны партнеров [4].

В психологии труда накоплен большой опыт выявления индивидуально-личностных особенностей (ИЛО), обуславливающих успешность профессиональной деятельности. В свое время Е.А. Климов писал, что труд эффективен, если ИЛО субъекта соответствуют

требованиям, предъявляемым к ним самой профессией как системой функций в данное время [5]. Совокупность ИЛО человека, определяющая эффективную реализацию трудовых функций, принято обозначать понятием профессионально важные качества (ПВК). Классическая стратегия выделения ПВК базируется на анализе деятельности и трудовых функций. Результаты такого анализа отражаются в профессиограмме как совокупности знаний о конкретном процессе трудовой деятельности, его организации, операционно-технологической и психологической структуре [6]. Далее оценивается степень значимости различных ИЛО для эффективного выполнения данной деятельности. Для этого в соответствии с профессиограммой строится психограмма, в которой отдельные параметры интерпретируются как требования к ИЛО и выступают как ПВК [7].

Психограмма профессии «пожарный» включает специфические психологические качества. Так, успешность выполнения профессиональной деятельности определяется такими способностями, как психическая и эмоциональная устойчивость, способность быстро реагировать на ситуацию, способность к принятию самостоятельных решений, развитые свойства переключения, распределения, концентрации и устойчивости внимания, способность четко действовать в экстремальных ситуациях, развитая наглядно-образная память, развитое аналитическое мышление, а также личностными качествами: дисциплинированностью (умением подчиняться), аккуратностью, смелостью, решительностью, выдержанностью, внимательностью и наблюдательностью, пунктуальностью, отзывчивостью, чувством долга, целеустремленностью, ответственностью, находчивостью. Препятствуют успешности выполнения деятельности такие личностные качества, как трусость, невнимательность, безответственность, халатность, рассеянность, вспыльчивость, неорганизованность, недисциплинированность, быстрая утомляемость [8].

Приведенную психограмму нельзя рассматривать в качестве эталонной, т. к. в ней не приведены те ИЛО, которые отражают экстремальный характер деятельности спасателя-пожарного. Более того, Э.Б. Гегамян на основании проведенных исследований сотрудников СОБР приходит к выводу, что профессиональную пригодность спасателя либо успешность его профессиональной деятельности определяют не столько отдельные психологические качества, сколько их взаимосвязь, обеспечивающая оптимальный уровень саморегуляции при выполнении аварийно-спасательных работ [9].

М.А. Кремень считает, что профессия спасателя предъявляет к психологическим и психофизиологическим особенностям кандидата следующие требования: готовность к работе в экстремальных условиях, тем самым предопределяя ведущее значение личностных характеристик индивидуума (мотивы, потребности, целевые установки, характер, воля); наличие врожденных задатков, обеспечивающих уровень поддержания гомеостатических функций различных систем организма; пластичность нервной системы, позволяющая в течение жизни формировать гибкие функциональные системы в головном мозге, обеспечивая такие творческие процессы, как интуиция, предвосхищение, эвристика [10].

Анализ научных литературных источников показывает, что УПД работников аварийно-спасательных формирований детерминирована различными ИЛО, которые выступают как ПВК. В связи с этим, на наш взгляд, особый интерес представляет изучение личностных детерминант УПД спасателей с позиции оценки самих работников подразделений по ЧС.

Кроме того, актуальность нашего исследования заключается и в необходимости повышения качества исполнения служебных и гражданских обязанностей работниками подразделений по ЧС. Несмотря на успешно пройденный профотбор, некоторые спасатели периодически совершают нарушения, которые создают дополнительные трудности для организации, нередко являются причиной текучести кадров и в целом негативно сказываются на имидже спасателя. Данные аспекты заставляют задуматься, почему при относительно равных условиях одни работники добросовестно исполняют свои служебные обязанности, добиваются значимых результатов на профессиональном поприще и воспринимаются руководством как «хорошие», т. е. успешные, а другие периодически совершают нарушения и считаются неэффективными или неуспешными сотрудниками.

Целью исследования явилось изучение личностных детерминант успешности профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС. Под детерминантами в нашем исследовании понимаются физиологические, психологические и социальные характеристики личности, определяющие успешность профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС, предложенные высококвалифицированными специалистами данной отрасли.

Объект исследования: успешность профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС. Предмет исследования: личностные детерминанты успешности профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС.

### МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Для выявления успешности профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС нами был применен метод экспертной оценки, основанный на использовании знаний специалистов (экспертов), которые являются компетентными в изучаемом вопросе. Статистический анализ эмпирических данных проводился с помощью программы SPSS 11.0 и включал: описательные статистики, тест Колмогорова-Смирнова и факторный анализ (метод главных компонент с варимакс-вращением).

Исследование проводилось на базе РОЧС г. Ганцевичи Брестской области<sup>1</sup>. Выборку составили 64 работника подразделения в возрасте от 21 до 45 лет. Это мужчины, чей средний возраст по выборке составил 33 года, средний стаж работы – 11 лет. Из них высшее образование имеют 20 человек, среднее специальное – 12, среднее – 32.

### ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Процедура исследования проходила в три этапа.

На первом этапе был проведен опрос группы экспертов из шести человек, в которую вошли: начальник отдела по ЧС, заместитель начальника отдела по ЧС, инспектор государственного пожарного надзора, начальник поста, сотрудник и диспетчер отдела по ЧС. Каждому из экспертов был задан один и тот же вопрос: «Какие личностные особенности определяют успешность профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС?». Ответы специалисты давали в открытой форме.

Всего было получено 27 характеристик, в результате анализа и обобщения которых было выделено 15 критериев, определяющих исследуемую переменную. Среди этих критериев оказались и те, которые не являются собственно психологическими – возраст, физическое развитие, профессиональные достижения. Мы учли мнение экспертов и не стали исключать их из списка. Дополнительно по каждому критерию экспертами были установлены оценочные градации по возрастающему типу от 1 до 6, где отрицательному значению показателя успешности присваивается минимальный балл, а положительному – максимальный. Таким образом, минимальная оценка по шкале успешности составила 15 баллов, максимальная – 47.

На втором этапе с помощью разработанной методики, которую мы обозначим как «Шкала успешности профессиональной деятельности работников по ЧС («Шкала УПД РЧС»)» группой экспертов был оценен каждый сотрудник отдела. При этом, эксперты не участвовали в оценке успешности профессиональной деятельности самих себя.

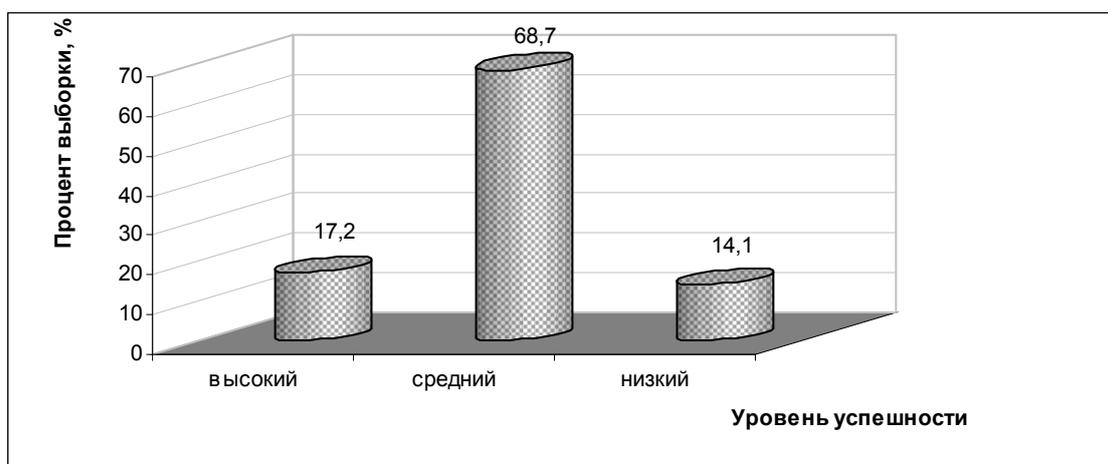
Третий этап состоял в статистической обработке и анализе полученных данных. Первоначально была проведена проверка распределения исследуемой переменной – успешности с помощью теста Колмогорова-Смирнова, с целью дальнейшей стандартизации разработанной шкалы. Было установлено, что распределение показателей успешности соответствует закону нормального распределения ( $Z = 1,001$ ;  $p = 0,269$ ). Следовательно, стандартизация полученного материала может быть выстроена относительно  $X_{cp} \pm \delta$ , где  $X_{cp} = 36,06$ , а  $\delta = 3,95$ . Это позволило выделить следующие уровни успешности по «Шкале УПД РЧС»:

<sup>1</sup> Сбор эмпирического материала осуществляла студентка Частного учреждения образования «БИП – институт правоведения» С.Т. Новицкая

- > 40,01 – высокий уровень успешности профессиональной деятельности;
- 40,01–32,11 – средний уровень успешности профессиональной деятельности;
- < 32,11 – низкий уровень успешности профессиональной деятельности.

### РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Данные исследования по разработанной экспертами методике распределились следующим образом (рис. 1). У большинства работников данного аварийно-спасательного подразделения наблюдается средний уровень успешности профессиональной деятельности – 68,7 % (44 сотрудника) от выборки, у 17,2 % (11 сотрудников) – высокий и у 14,1 % (9 сотрудников) – низкий. При этом, максимальный балл – 43 из 47 – получил достаточно молодой сотрудник (23 лет) со стажем работы 2,5 года; а минимальный – 26 баллов – набрали два человека в возрасте от 35 до 40 лет со стажем работы 5 и 7 лет.



**Рисунок 1 – Процентное соотношение работников подразделения по ЧС, получивших высокую, среднюю и низкую оценку по шкале «Успешности профессиональной деятельности»**

Факторизация показателей успешности профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС с помощью варимакс-вращения позволила установить факторную структуру изучаемого феномена. Всего было выделено пять факторов, которые представлены в табл.

Таблица – Факторная структура взаимосвязей критериев успешности профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС

Переменные (критерии успешности)	Факторы				
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5
1	2	3	4	5	6
Способность выполнять непря- мые обязанности	0,768	0,232	-0,128	0,117	
Готовность жертвовать свобод- ным временем	0,730	0,250			
Передача профессиональных навыков и знаний	0,698				-0,276
Взаимовыручка	0,659			0,135	
Пунктуальность	0,650		0,416	-0,105	
Участливое отношение к обще- му делу		0,854		0,298	
Профессиональные достижения	0,415	0,692	-0,217	-0,259	

1	2	3	4	5	6
Соблюдение правил ТБ	0,396	0,685	0,217	-0,208	0,223
Эмоциональная сдержанность			0,844		0,105
Отношение к алкоголю	0,128	-0,400	0,650	-0,122	0,113
Наличие династии	-0,509	0,186	0,589	0,112	-0,285
Законопослушность	-	0,126		-0,816	
Способность к риску в нужный момент	0,293	0,261		0,662	0,129
Физическое развитие		0,122			0,880
Возрастной ценз	-0,301	-0,125	0,339	0,263	0,627
Вес фактора	25,877	13,214	11,033	9,803	7,829
Суммарный вес факторов, %	67,76				

*Примечание. Переменные с нулевыми факторными нагрузками опущены.*

Первый фактор, имеющий наибольшую факторную нагрузку, составили такие критерии успешности, как способность выполнять непрямые обязанности, готовность жертвовать свободным временем, желание делиться профессиональным опытом, склонность к взаимовыручке и пунктуальность. Данные пункты характеризуют ответственное и участливое отношение к профессиональной деятельности, когда работа в жизни человека занимает важное значение, и ради нее он способен поступаться личными интересами. Иными словами речь идет о трудоголизме с элементами альтруизма. Поэтому данный фактор обозначим как «Трудоголизм».

Второй фактор объединил следующие показатели успешности: участливое отношение к общему делу, соблюдение правил техники безопасности и наличие профессиональных достижений. Этот фактор характеризует иную стратегию достижения успеха, для которой наиболее важным является исполнительность, соблюдение норм и предписаний, активность в плане улучшения деятельности отдела, что наверняка способствует и продвижению по службе. Обозначим этот фактор «Службизм».

В третий фактор вошли эмоциональная сдержанность, разумное отношение к алкоголю и наличие династии в данной профессии. Оказывается, что «продолжатели дела отцов и дедов» – личности эмоционально уравновешенные, по крайней мере, на рабочем месте, не злоупотребляющие спиртными напитками. В качестве краткой характеристики здесь подойдет выражение «Дело чести».

Четвертый фактор определили такие переменные, как законопослушность и способность к риску в нужный момент. Причем критерий законопослушность – наиболее значимый и нагружает этот фактор отрицательным значением. Получается, что чем более законопослушный человек, тем в меньшей мере он склонен рисковать в экстремальных ситуациях, и наоборот. Данная взаимосвязь естественна и логична. Если человек обладает таким качеством, как склонность к риску (рискованность), то оно будет проявлять в повседневной его жизнедеятельности, в том числе и вне работы. В результате у такого человека изначально выше вероятность совершить какое-то правонарушение. Соответствующим названием данного фактора будет «Рискованность».

Пятый фактор состоит из таких критериев успешности, как физическое развитие и возраст. Данные пункты показывают, что физическое состояние тела человека и его возраст – явления взаимосвязанные: чем моложе работник отдела по чрезвычайным ситуациям, тем в лучшей физической форме он пребывает. Обозначим этот фактор как «Физическое здоровье».

Пятифакторная структура изучаемого феномена объясняет долю общей дисперсии признаков 67,76 % (см. табл.). Все переменные имеют достаточно высокие факторные нагрузки (в среднем 0,7), что подтверждает хорошее качество решения факторного анализа и в целом состоятельность разработанной с помощью группы экспертов «Шкалы УПД РЧС».

Наиболее значимым является первый фактор, объясняющий 25,88 % суммарной дисперсии, затем второй фактор с нагрузкой в 13,21 %, третий – 11,03 %, четвертый – 9,8 % и пятый – 7,83 %.

Таким образом, полученные результаты достаточно четко свидетельствуют о том, что УПД работников подразделений по ЧС, прежде всего, обусловлена таким фактором как «Трудоголизм». Надо сказать, что этот фактор слабо отражает специфику профессии спасателя. Более того, он с высокой долей вероятности будет являться определяющим успех в большинстве профессий. Однако данное качество личности наряду с позитивным оттенком имеет и негативный, т. к. неясно, каковы физические и психические затраты человека, работающего с такой самоотдачей, не действует ли он в ущерб своему здоровью?

Традиционно трудоголизм, под которым мы понимаем преданность своей профессии и готовность жертвовать ради нее свободным временем, не рассматривается как ПВК спасателей, не учитывается он и при профотборе и подборе кадров. К тому же отечественная психологическая наука не располагает психодиагностическими методиками, выявляющими трудоголизм. В случае же необходимости выявления данного качества как детерминирующего успех в профессиональной деятельности спасателя в качестве альтернативы могут быть использованы методики, выявляющие направленность личности на дело, в противовес направленностям на себя и на общение, либо популярные тесты, которые поднимают проблему трудо- или работоголизма.

Второй по значимости фактор «Службизм» отражает специфику данного вида профессиональной деятельности и определяет, на наш взгляд, путь к успеху лиц, пришедших в профессию с высшим или средним специальным образованием. Это люди, которые занимают определенные посты, выполняют функции организации, управления и контроля, они редко являются непосредственными ликвидаторами ЧС. Соответственно профессиональный отбор и подбор кадров управленческого звена должен иметь свою специфику, где должны учитывать такие качества личности, как стремление к лидерству, организаторские способности, ответственность и исполнительность.

Третий фактор «Дело чести» подтверждает в нашем случае положение о том, что лица, пришедшие в профессию не случайно, а будучи продолжателями дела отцов, имеют преимущества по отношению к «первопроходцам».

Четвертый и пятый факторы – «Рискованность» и «Физическое здоровье» – наименее весомые и информационно наполненные, но в тоже время в большей степени отражающие специфику профессиональной деятельности работников подразделений по ЧС. Оба качества традиционно рассматриваются как ПВК и входят в профессиограммы и психограммы сотрудников МЧС. Безусловно, качественное решение проблемы профпригодности, требует обязательного учета данных параметров.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема УПД сложна и многогранна, ее решение требует комплексного подхода, участия представителей различных специальностей, учета не только внутренних (личностных), но и внешних детерминант успеха. Д. Макклелланд прав, когда отмечает, что «неважно, сколько сильно развита у человека потребность успеха. Он может никогда не преуспеть, если у него не будет для этого возможностей, если его организация не предоставит ему достаточной инициативы и не будет вознаграждать его за то, что он делает» [11].

Полученные результаты, безусловно, обладают новизной и имеют научную и практическую значимость. Они дополняют уже существующие представления о личностных детерминантах успешности деятельности, связанной с напряженностью и экстремальными ситуациями. Разработанная и апробированная в данном исследовании «Шкала УПД РЧС» отражает персональный опыт конкретных экспертов, их видение модели успешности работника подразделения по ЧС. Она нуждается в дальнейшем совершенствовании и уточнении с опорой на конкретные теоретические и практические знания по данной проблеме, а также апробации на репрезентативной выборке. Результаты исследования могут быть использованы

с целью усовершенствования методической базы при проведении мероприятий по профессиональному психологическому отбору и подбору кадров, аттестации кадров, в процессе профессиональной подготовки специалистов МЧС как на региональном, так и на республиканском уровнях.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ефремова, Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка : около 160 000 слов : в 3 т. / Т.Ф. Ефремова. – М. : Астрель : АСТ, 2006. – Т. 3 : Р–Я. – С. 661.
2. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности: для студентов непсихологических высших учебных заведений / Н.В. Самоукина. – 2-е изд. – СПб. : Питер : Питер принт, 2004. – С. 138.
3. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Вильямс, 2008. – 665 с.
4. Никитина, О.С. Уверенность в своих силах как фактор достижения успеха в деятельности : на материале исслед. в спорт. гимнастике и учеб. деятельности студентов ин-та физ. Культуры : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / О.С. Никитина ; Ленингр. гос. ун-т им. А.А. Жданова. – Л., 1981. – 15 с.
5. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – С. 78.
6. Климов, Е. А. Психология профессионала : Избр. Психол. : Ин-т практ. Психологии ; Воронеж : НПО «Модэк», 1996. – 400 с.
7. Клищевская, М.В. Профессионально важные качества как необходимые и остаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М.В. Клищевская, Г.Н. Солнцева // Вестн. Моск. ун-та. – Сер 14. Психология. – 1999. – № 4. – С. 61–66.
8. Романова, Е.С. 99 популярных профессий: Психол. анализ и профессиограммы / Е.С. Романова. – 2-е изд. – СПб. : Питер : Питер принт, 2003. – 460 с.
9. Гегамян, Э. Б. Психологически значимые качества спасателей в системе профессиональной пригодности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.02 / Э.Б. Гегамян ; Армян. гос. пед. у-тет им. Х. Абовяна. – Ереван, 2008. – 20 с.
10. Кремень, М.А. Спасателю о психологии / М.А. Кремень. – Минск : Изд. центр Белорус. гос. ун-та, 2003. – 135 с.
11. Макклелланд, Д. Мотивация человека: [перевод с англ.] / Д. Макклелланд ; пер. с англ. ; науч. ред. перевода на русск. язык Е.П. Ильина. – СПб. : Питер : Питер Пресс, 2007. – 669 с.